PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2012-2013

EMPLOI-QUÉBEC

RÉGION
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

ADOPTÉ LE 13 AVRIL 2012

PAR LE CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Rédaction :

L'équipe de la Direction régionale d'Emploi-Québec
Abitibi-Témiscamingue

Conception et mise en page :

Lucie Lafleur, secrétaire de direction

Correction :

Lucie Lafleur, secrétaire de direction
Diane Lemay, secrétaire de direction

Production :

Direction régionale d'Emploi-Québec
Direction de la planification, du partenariat, de l'information sur le marché du travail et des services aux entreprises (DPPISE)
Abitibi-Témiscamingue

Ce plan d'action peut être consulté sur le site Internet du Ministère à l'adresse suivante : www.mess.gouv.qc.ca

En vertu de l'entente Canada-Québec relative au marché du travail, le Québec est responsable des mesures actives d'emploi dont bénéficient les participantes et participants de l'assurance-emploi ainsi que de certaines fonctions du service national de placement auxquelles peuvent avoir recours les usagers de l'assurance-emploi. Ces mesures et fonctions sont financées par le Compte d'assurance-emploi dont le Canada est responsable.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2012
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2012

ISBN 978-2-550-66843-5 (imprimé)
ISBN 978-2-550-66844-2 (PDF)

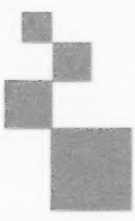


TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES 3

AVANT-PROPOS 5

MISSION, VISION, OFFRE DE SERVICE ET CADRE DE GESTION 7

1. MARCHÉ DU TRAVAIL ET ENJEUX EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE 8

1.1 CONTEXTE 8

1.2 PRINCIPAUX INDICATEURS ET FAITS SAILLANTS 2011 9

1.3 ANALYSE 10

1.3.1 SELON LE SEXE 10

1.3.2 SELON LES FORMES D'EMPLOI 10

1.3.3 SELON LE GROUPE D'ÂGE 10

1.3.4 SELON L'INDUSTRIE 11

1.3.5 SELON LES PROFESSIONS 14

1.4 PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI 15

1.5 PRESTATAIRES D'UNE AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS 16

1.5.1 PROGRAMME D'AIDE SOCIALE 17

1.6 PERSPECTIVES D'EMPLOI 2011-2015 EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE 17

1.6.1 DEMANDE 17

1.6.2 PAR INDUSTRIE 17

1.6.3 PAR PROFESSION 18

1.7 OFFRE 18

1.8 ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE 19

1.9 Défis et enjeux du marché du travail 19

1.9.1 Enjeu : Incertitude quant à l'évolution de l'économie mondiale et son impact sur le marché du travail régional en 2012 19

1.9.2 Enjeu : Contexte de mutations profondes du marché du travail et difficultés accrues de recrutement de la part des entreprises coexistant avec un chômage et un sous-emploi chez certains groupes de personnes, dans certains secteurs d'activité économique et territoires dévitalisés 21

1.10 Plans, stratégies et politiques gouvernementales 29

2. Orientations de l'agence Emploi-Québec 30

2.1 Enjeux, orientations et axes d'intervention 32

2.2 Stratégies régionales 2012-2013 33

2.3 Cibles de résultats régionales *préliminaires* 2012-2013 36

2.4 Cibles de résultats *préliminaires* par centre local d'emploi 37

3. Facteurs de contingence 38

4. Ressources allouées 39

4.1 Ressources humaines 39

4.2 Budget d'intervention estimé des services publics d'emploi 39

4.3 Budget des services de la solidarité sociale 40

Annexe 1 Liste des centres locaux d'emploi Abitibi-Témiscamingue 41

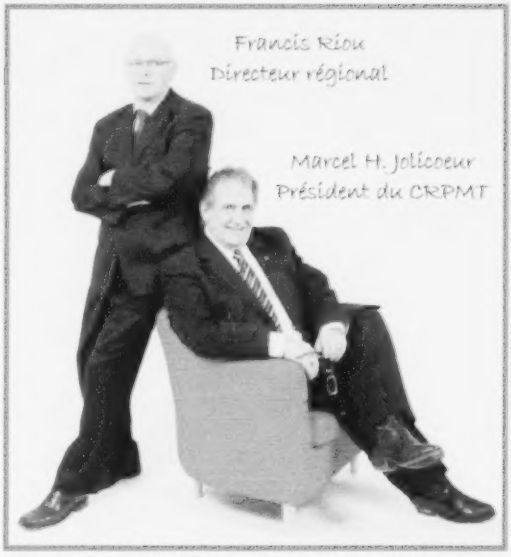
Annexe 2 Conseil régional des partenaires du marché du travail Abitibi-Témiscamingue 42

Notes de fin de document 43

AVANT-PROPOS

Un marché du travail en effervescence!

Voilà qui résume bien l'état de notre marché du travail régional en ce début du mois de mars 2012.



L'année 2011 s'est en effet soldée par d'excellents résultats sur le plan de l'emploi :

- Sommet historique quant aux personnes en emploi;
- Population active en croissance;
- Taux de chômage record inférieur à celui du Québec;
- Diminutions annuelles marquées du nombre de prestataires de l'aide sociale et de l'assurance-emploi;
- Hausse annuelle significative des postes affichés sur le Placement en ligne (PEL).

À n'en pas douter, ces excellentes nouvelles générées par le boom minier que connaît la région suscitent de nouvelles réalités auxquelles les partenaires du marché du travail et Emploi-Québec doivent s'adapter.

Ainsi, la main-d'œuvre disponible se raréfie dans tous les secteurs d'activité économique et nous devons maintenant affronter des situations de rareté de travailleuses et de travailleurs qualifiés encore plus aiguës.

En regard de la main-d'œuvre qui demeure disponible, il nous faudra accentuer et adapter nos efforts et être davantage proactifs afin que ces personnes puissent aussi profiter des opportunités d'emploi actuelles. Des stratégies telles que celles axées sur l'inclusion accrue des membres des Premiers peuples ou d'autres clientèles sous-représentées sur notre marché du travail sont des pistes que doit poursuivre Emploi-Québec.

L'enjeu d'améliorer l'adéquation entre les besoins du marché du travail et la formation des travailleuses et des travailleurs fera l'objet de travaux continus faisant en sorte que la nouvelle main-d'œuvre formée permette de combler en quantité comme en qualité les besoins des entreprises. Par ailleurs, la nouvelle stratégie **Investissement-compétences**, mise de l'avant par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), permettra d'accroître les efforts de formation et de qualification à l'égard des travailleuses et des travailleurs en emploi.

La croissance actuelle de l'emploi et les tendances démographiques anticipées mettent en évidence l'importance d'attirer de nouveaux travailleurs et de nouvelles travailleuses d'autres régions. Alors que le Québec connaîtra un accroissement de 15,8 % de sa population au cours des 25 prochaines années, l'Abitibi-Témiscamingue devrait voir sa population régresser légèrement. Dans ce contexte, nos stratégies liées à l'attraction et à la rétention de main-d'œuvre devront être maintenues, revues et optimisées afin d'assurer un nouvel apport de travail en région.

Enfin, les récentes annonces en marge du Plan Nord et la reconnaissance du premier ministre à l'effet que l'Abitibi-Témiscamingue est **LA** région d'où provient l'expertise minière nous incitent à poursuivre les efforts afin de conserver cet avantage stratégique.

Bref, et malgré les excellentes nouvelles économiques, beaucoup de défis et d'enjeux confrontent les partenaires de notre marché du travail.

Malgré cela et compte tenu de la concertation régionale très présente, nous sommes convaincus qu'ensemble, nous contribuerons, par nos actions, à maintenir notre marché du travail en excellente position au cours de la prochaine année.

Marcel H. Jolicoeur
Président
Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue

Francis Riou
Directeur régional
Emploi-Québec
Abitibi-Témiscamingue

Mission, vision, offre de service et cadre de gestion

Mission

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

Vision

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

Offre de service

Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés.

De plus, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles[1], Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, en vertu du volet solidarité sociale de son offre de service, Emploi-Québec soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale.

Par son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux quant à l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois et de leurs communautés et à la réduction de la pauvreté.

Cadre de gestion

L'action d'Emploi-Québec s'inscrit dans le cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec. Celui-ci est fondé sur des résultats mesurables répondant aux objectifs et aux cibles définis préalablement en fonction des services à fournir. Le cadre de gestion d'Emploi-Québec est défini dans sa convention de performance et d'imputabilité. Celle-ci précise notamment les indicateurs servant à l'établissement des cibles et à la reddition de comptes.

---

[1] La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1er janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale.

1. Marché du travail et enjeux en Abitibi-Témiscamingue

1.1 Contexte

En 2011, la population de la région de l'Abitibi-Témiscamingue se chiffrait à 145 690. Une croissance de 1,3 % a été observée entre 2006 et 2011.[i] La population témiscabitibienne représentait 1,8 % de la population de l'ensemble du Québec. Entre 2006 et 2031, les perspectives démographiques projettent une diminution de 2,7 % de la population en région comparativement à un accroissement de 15,8 % pour l'ensemble du Québec[ii]. Après plusieurs années de bilans négatifs[iii], la région présentait un solde migratoire interne légèrement positif (+ 50) entre 2010 et 2011.

La population de l'Abitibi-Témiscamingue possédait un taux de scolarisation plus faible que la moyenne québécoise. En 2006, 35 % de la population âgée de 15 ans et plus n'avaient acquis aucun diplôme d'études secondaires par rapport à 25 % au Québec. La part de personnes titulaires d'un diplôme d'études secondaires et de métier (ou d'apprenti) est légèrement plus marquée qu'au Québec (38,9 % c. 37,6 %). À l'inverse, il subsistait un retard sur le plan de la diplomation collégiale et universitaire[iv]. Des indicateurs récents, du taux de diplomation des établissements de la région, laissent présager une amélioration pour l'avenir : formation générale (jeunes et adultes), 66,7 % (Québec 67,9 %), formation professionnelle 78,7 % (Québec 74 %), collégial 35,5 % (Québec 31,9 %) et universitaire 70,5 % (70,4 % réseau de l'Université du Québec)[v].

En 2010, le produit intérieur brut (PIB) au prix de base en Abitibi-Témiscamingue s'élevait à plus de 5,9 G$ et représentait 2 % de celui de l'ensemble du Québec. L'Abitibi-Témiscamingue était la région du Québec ayant enregistré la plus forte croissance de son produit intérieur brut (PIB) entre 2009 et 2010, soit 6,7 %[vi]. Pour la même période, l'ensemble du Québec affichait une croissance de 4,4 %. En 2011, les dépenses prévues en immobilisation (construction, machines et équipements) du secteur de la production de biens totalisaient près de 1,5 G$ (+ 11 %). Les secteurs de l'extraction minière et de la fabrication ont contribué à cette hausse. L'industrie productrice de services atteignait 450 M$ de dépenses (+ 4 %)[vii].

Toujours en 2010, on recensait 5 209 établissements. Ceux de cinq travailleurs et plus constituaient un peu plus de 50 % de l'ensemble des établissements et employaient plus de 90 % des travailleurs de la région[viii]. Les établissements de 0-4 employés représentaient 47,7 %, de 5 à 49 employés 47,8 %, ceux de 50 à 199 employés 3,7 %, et les établissements de 200 employés et plus 0,7 %[ix]. Dans l'ensemble du Québec, les proportions respectives sont de 51,7 %, 43,6 %, 3,9 % et 0,8 %.

Le nombre de personnes en emploi résidant en Abitibi-Témiscamingue en 2011 franchissait le cap des 70 000. Le secteur de la production de biens occupait toujours une part importante de la main-d'œuvre, soit 31 % comparativement à 21 % au Québec[x]. L'an dernier, le revenu personnel disponible par habitant s'établissait à 27 048 $ et le taux de croissance enregistré de 6,1 % entre 2009-2010 classait la région en troisième position parmi les 17 régions administratives[xi]. Le revenu personnel disponible par habitant pour l'ensemble du Québec s'établissait à 26 642 $.

1.2 PRINCIPAUX INDICATEURS ET FAITS SAILLANTS 2011 [xii]

Le marché du travail affichait un réel dynamisme en région en 2011. Les trois principaux indicateurs du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue présentaient des performances jamais observées en région depuis les vingt dernières années.

	Abitibi-Témiscamingue	Québec
Taux d'activité	65,8 %	65,2 %
Hommes	*70,2 %*	*69,5 %*
Femmes	*61,2 %*	*61,0 %*
Taux d'emploi	60,8 %	60,1 %
Hommes	*64,3 %*	*63,6 %*
Femmes	*57,2 %*	*56,7 %*
Taux de chômage	7,5 %	7,8 %
Hommes	*8,4 %*	*8,4 %*
Femmes	*6,6 %*	*7,0 %*

TAUX D'ACTIVITÉ

Le taux d'activité s'établissait à 65,8 %. Cette hausse est attribuable en grande partie à l'augmentation du nombre de personnes occupant un emploi. Pour l'ensemble du Québec, le niveau record enregistré en vingt ans pour un taux d'activité était de 66 % en 2003.

TAUX D'EMPLOI

Le taux d'emploi atteignait 60,8 %. Il s'agit d'un niveau supérieur à celui de 2008, année précédant la dernière récession. Le nombre de personnes occupées ou en emploi représentait 71 500. Parmi les régions ressources, l'Abitibi-Témiscamingue figurait en tête de liste quant au meilleur taux d'emploi. Les régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec la succédaient avec 57,4 %. Le taux d'emploi témiscabitibien dépassait légèrement celui observé pour l'ensemble du Québec (60,1 %), événement ayant eu lieu une seule fois au cours des vingt dernières années (1995).

TAUX DE CHÔMAGE

Le taux de chômage enregistré de 7,5 % fléchissait à son plus bas niveau. La croissance de l'emploi et la diminution du nombre de chercheuses et chercheurs d'emploi ont entraîné le repli du taux de chômage. Comparativement aux régions ressources, l'Abitibi-Témiscamingue se classait au premier rang. Les régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec occupaient le deuxième rang avec un taux de 7,8 %. De plus, le taux de chômage de la région se situait au-dessous de celui enregistré pour l'ensemble du Québec (7,8 %). Une première en vingt ans!

1.3 Analyse

1.3.1 Selon le sexe

Les hommes affichaient un taux d'activité plus élevé en 2011 (70,2 %) qu'en 2010 (69,2 %). Le taux d'activité des femmes a bondi de 3 points de pourcentage entre 2010 et 2011. Ce taux d'activité de 60,1 % illustre une confiance et une participation plus accrues au marché du travail de la part des femmes.

Le taux d'emploi des femmes se situe toujours en deçà de celui des hommes. En 2011, il se situait à 57,2 % comparativement à 64,3 % pour les hommes. Le marché du travail a profité autant aux hommes qu'aux femmes puisque leur taux d'emploi a pratiquement gagné le même nombre de points de pourcentage au cours de la dernière année (2,3 et 2,6). Toutefois, l'écart s'est maintenu entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes.

Le taux de chômage s'est contracté de 2,1 points de pourcentage, passant de 10,5 % à 8,4 % chez les hommes. Le taux de chômage des femmes a pour sa part progressé de 0,7 point de pourcentage (5,9 % à 6,6 %). Cette hausse est attribuable à l'augmentation du nombre de chercheuses d'emploi et des gains d'emploi moins significatifs pour les femmes que les hommes (+ 500 comparativement à + 2 700).

1.3.2 Selon les formes d'emploi

L'emploi à temps plein s'est accru entre 2010 et 2011 (+ 3 700), tandis que l'emploi à temps partiel a subi une baisse (- 400). La proportion des emplois à temps plein était de 82 % et celle à temps partiel de 18 %. Le travail à temps partiel était majoritairement occupé par les jeunes de 15 à 24 ans (5 200) et les travailleuses et travailleurs âgés de 55 ans et plus (2 800). Le recours à la conciliation travail-études chez les jeunes et la retraite progressive chez les personnes plus âgées expliquent la forte présence de ces groupes dans les emplois à temps partiel[xiii]. Les femmes occupaient 65 % des emplois à temps partiel comparativement à 35 % chez les hommes.

1.3.3 Selon le groupe d'âge

Les jeunes âgés de 15 à 24 ans ont vu grimper leur taux d'activité entre 2010 et 2011 (69,1 % à 74,5 %). Ce taux est largement plus élevé que celui de l'ensemble du Québec (66,9 %) pour ce même groupe d'âge. Les personnes âgées de 35 à 44 ans demeurent les plus actives sur le marché du travail (90,8 %). Le taux d'activité des travailleuses et travailleurs âgés de 55 ans et plus, entre 2010 et 2011, est demeuré quasi inchangé. Ils enregistraient un taux d'activité de 30,1 % comparativement à 30,2 % en 2010. Ce taux d'activité est plus faible que celui du même groupe d'âge au Québec en 2011, soit 32 %.

Entre 2010 et 2011, le marché du travail a favorisé les jeunes de 15 à 24 ans qui ont vu leur taux d'emploi passer de 60,8 % en 2010 à 67 % en 2011. Toujours en 2011, les jeunes de l'Abitibi-Témiscamingue affichaient un taux d'emploi plus élevé que l'ensemble du Québec (57,7 %). Les travailleuses et travailleurs âgés de 35 à 44 ans ont profité des gains d'emploi puisque leur taux d'emploi est passé de 81,4 % à 86,2 %. La présence sur le marché du travail des travailleuses et travailleurs âgés de 55 ans et plus ans démontrait une stabilité. Ceux-ci enregistraient un taux d'emploi de 27,5 % comparativement à 29,6 % pour ce même groupe d'âge au Québec.

Le taux de chômage s'est replié davantage dans le groupe âgé des 15 à 24 ans, soit la cohorte ayant été la plus favorisée par le marché du travail en 2011.

1.3.4 SELON L'INDUSTRIE[xiv]

	2007	2008	2009	2010	2011
			(k*)		
Ensemble des industries	**66,9**	**68,3**	**65,5**	**68,2**	**71,5**
Secteur de la production de biens	***19,8***	***20***	***17,6***	***18,4***	***22,2***
Agriculture	–	–	–	–	–
Foresterie, pêche, mine et extraction de gaz	9,1	8,2	7,3	6,9	9,7
Services publics	–	–	–	–	–
Construction	2,9	2,9	2,3	2,8	4
Fabrication	6	6,6	6,4	7,3	6,2
Secteur des services	***47,1***	***48,3***	***47,9***	***49,8***	***49,3***
Commerce	11,8	11,4	10,6	13,3	12,1
Transport et entreposage	3,3	2,8	3,5	3,2	3,3
Finance, assurances, immobilier et location	1,9	2,3	2	2,5	2,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	2	2,1	2,9	2,6	2,6
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	1,9	2,8	2,1	2,3	2,1
Services d'enseignement	4,1	3,6	4,9	4,4	4,6
Soins de santé et assistance sociale	9,6	9,6	9,9	9,8	9,4
Information, culture et loisirs	1,6	2,3	2,4	–	1,5
Hébergement et restauration	4,5	4,3	3,9	4,6	4,9
Autres services	2,9	3,6	3	2,4	2,8
Administration publique	3,4	3,6	2,7	3,1	3,2

Note : Le signe « – » signifie une donnée non disponible puisqu'une population inférieure à 1 500 représente une estimation non fiable
* : en milliers
P : données provisoires

La croissance du PIB en région est étroitement liée à l'effervescence observée en regard du marché du travail en 2011. Le marché du travail témiscabitibien s'enrichissait de 3 300 personnes en emploi au cours de la dernière année (+ 4,8 %).

Secteur de la production de biens

Les gains dans ce secteur se chiffraient à 3 800 entre 2010 et 2011. La conjoncture actuellement favorable aux investissements miniers contribue fortement à l'augmentation du nombre d'emplois dans le secteur de la production de biens. On observe la création d'emplois autant dans l'expansion des entreprises d'exploration et de forage que dans les entreprises de l'exploitation minière.

Les emplois liés à la foresterie et à l'exploitation forestière ont quant à eux perdu du terrain sur l'échiquier du secteur de la production de biens.

L'expertise des entreprises de construction dans le développement de sites miniers, l'installation des infrastructures nécessaires à l'exploitation des mines et la participation de celles-ci dans les projets régionaux ont entraîné une hausse de la demande de main-d'œuvre. Quelque 4 000 personnes occupaient un emploi dans ce secteur en 2011. Ces entreprises sont également interpellées dans le Nord-du-Québec et en Ontario. Des investissements ont également eu lieu dans les travaux d'infrastructures publiques. Ce secteur se porte bien, notamment en raison des projets industriels, mais également en raison des projets institutionnels, commerciaux et résidentiels qui ont vu le jour en 2011. La veille des projets d'investissement effectuée trimestriellement par Emploi-Québec s'élevait toujours au-dessus d'un milliard de dollars (1 G$).

Les données relatives au secteur de la fabrication semblent étonnantes. Le secteur minier entraîne inévitablement des retombées chez les équipementiers et dans les ateliers de fabrication et d'usinage de la région. La mise en place d'un processus d'innovation dans le créneau minier entraîne des gains importants de productivité et a aussi un impact sur la création d'emplois dans la fabrication et dans les services professionnels, scientifiques et techniques. Le solde négatif s'explique en partie par la reprise très timide des entreprises de transformation du bois et en raison des fermetures temporaires d'usines encore fréquentes.

L'innovation, la fabrication et la commercialisation de constructions à ossature en bois prennent leur envol et contribueront nécessairement à la création d'emplois dans les prochaines années. On a vu récemment des investissements dans la modernisation des équipements d'entreprises de fabrication de structures de bois entraînant des besoins de main-d'œuvre.

La crise structurelle que traverse actuellement l'industrie agricole fragilise l'existence de nombreuses entreprises tout en amenant son lot d'opportunités. La mise en place de cellules innovantes en production bovine fait partie des moyens structurants utilisés par la région pour aider les producteurs bovins à se sortir de la crise et pour assurer la stabilisation et le développement des entreprises bovines. Par ailleurs, les agrotransformateurs travaillent avec acharnement à la diversification de leur offre de produits et contribuent à donner le goût du Québec aux consommateurs.

Secteur des services

En Abitibi-Témiscamingue, 69 % des emplois se trouvaient dans le secteur des services. Les emplois de ce secteur ont perdu quelque peu du terrain au cours de la dernière année (- 500 personnes en emploi). Le secteur du commerce semble démontrer un ralentissement dans le commerce de détail occasionné par des changements tels que modifications dans la prestation de services, nouvelles pratiques de consommation des clients, etc. Le commerce de gros atténue cette baisse grâce aux retombées du secteur minier du coté des grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures.

Le secteur du transport et entreposage est quant à lui demeuré relativement stable, tout comme le secteur des services professionnels. Cependant, lorsqu'on examine les sous-secteurs, on constate que les projets d'investissement régionaux et extrarégionaux ont eu un impact, notamment dans les services d'architecture, de génie, de prospection et de design qui ont vu les emplois de leur secteur progresser.

Les services d'enseignement comptaient un peu plus de travailleuses et de travailleurs, tout comme le secteur de l'hébergement, de la restauration et des autres services comparativement à l'année 2010. On observe également une hausse appréciable du nombre de personnes en emploi dans le secteur finance, assurances, immobilier et location. De faibles résultats s'observent du côté des soins de santé et assistance sociale, un secteur qui, malgré le vieillissement de la population, fait face à des compressions budgétaires et à une rareté de main-d'œuvre qui s'amplifie en raison du caractère moins attrayant de certains emplois.

1.3.5 SELON LES PROFESSIONS

Les niveaux de compétence requis pour occuper les emplois en région sont étroitement liés à la structure industrielle de l'économie. La croissance de certains secteurs d'activité, les changements structurels, l'évolution technologique, la diversification et l'amélioration de la productivité des entreprises au cours des prochaines années occasionneront un mouvement des besoins. Les observations ci-dessus annoncent la tendance prévue des perspectives par profession au cours des prochaines années.

Lorsqu'on examine les 3 300 emplois créés sous l'angle des niveaux de compétence, on observe que les professions de niveau de compétence technique, requérant habituellement une formation collégiale ou un diplôme d'études professionnelles (DEP), sont celles pour lesquelles le nombre d'emplois a le plus augmenté entre 2010 et 2011 (+ 1 300).

Les professions de niveau de la gestion et de niveau professionnel (formation universitaire) ont quant à elles occupé un millier de personnes de plus. Les professions de niveau intermédiaire (un à quatre ans d'études secondaires ou jusqu'à deux ans de formation en cours d'emploi, des cours de formation externe ou une expérience de travail précise)[xv] ont généré 800 emplois additionnels.

Seulement 100 emplois ont vu le jour pour des professions nécessitant un niveau de compétence élémentaire (une brève démonstration du travail ou une formation en cours d'emploi ou aucune exigence scolaire particulière)[xvi].

1.4 PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI[xvii]

	Abitibi-Témiscamingue		Québec	
	2010	2011	2010	2011
Prestataires de l'assurance-emploi	**8 007**	**7 817**	**277 584**	**277 201**
Hommes	66 %	68 %	63 %	65 %
Femmes	34 %	32 %	37 %	35 %
15-24 ans	9 %	9 %	9 %	10 %
25-34 ans	18 %	18 %	21 %	22 %
35-44 ans	18 %	18 %	20 %	20 %
45-54 ans	30 %	29 %	28 %	27 %
55-64 ans	22 %	22 %	19 %	19 %
65 ans et plus	3 %	3 %	3 %	3 %
Nouveaux demandeurs	20 %	18 %	32 %	27 %
Prestataires occasionnels	22 %	22 %	23 %	23 %
Prestataires fréquents	12 %	14 %	8 %	10 %
Prestataires occasionnels saisonniers	11 %	9 %	9 %	9 %
Prestataires fréquents saisonniers	36 %	38 %	28 %	31 %

Le nombre de prestataires en région a connu une variation annuelle en 2010 (▼2,37 %) plus significative que l'ensemble du Québec (▼0,1 %). On comptait la majeure partie des 66 % de prestataires dans le groupe d'âge des 25 à 54 ans en raison de leur grande présence sur le marché du travail. L'amélioration du marché du travail a eu une légère incidence quant au pourcentage de nouveaux demandeurs. La proportion de prestataires occasionnels est demeurée stable. On peut interpréter la hausse de prestataires fréquents et fréquents saisonniers par la croissance de secteur où l'on retrouve une forte proportion d'emplois saisonniers et une persistance des difficultés du secteur primaire.

La plus grande saisonnalité se trouve dans les secteurs de l'agriculture, de la forêt, de la pêche, des mines et de la construction. Généralement, on travaille plus d'heures dans ces secteurs par rapport à la moyenne des secteurs (pendant les périodes en emploi). En Abitibi-Témiscamingue, en 2009, on estimait le volume d'emplois saisonniers à 3 400, ce qui représentait une amplitude saisonnière de 5,1 % comparativement à l'emploi total. Pour l'ensemble du Québec, l'amplitude se situait à 4,7 %. La région se classait au 11e rang et présentait un taux moins élevé que celui de ses consoeurs régions ressources[xviii].

La catégorie professionnelle la plus représentée est de loin celle des métiers, transport et machinerie avec 39 % (charpentier-menuisier/charpentière-menuisière, aide-soutien construction, conducteur/conductrice de camion et équipement lourd, etc.). Les professions liées à la vente et aux services (cuisinier/cuisinière, vendeur/vendeuse, serveur/serveuse, concierge, etc.) constituaient 15 % des prestataires et 14 % composaient le secteur primaire (mineur/mineuse, ouvrier/ouvrière sylvicole et manœuvre de l'exploitation forestière)[xix].

Les travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans et plus sont plus présents dans certaines professions, notamment conducteur/conductrice de camion (46 %) et conducteur/conductrice d'équipement lourd (60 %) comparativement à 41 % pour l'ensemble des professions[xx].

1.5 PRESTATAIRES D'UNE AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS[xxi]

	Abitibi-Témiscamingue		Québec	
	2010	2011	2010	2011
Adultes prestataires d'une aide financière de dernier recours 18-64 ans	6107	5 658	366 842	358 944
Aide sociale (sans contraintes ou avec contraintes temporaires)	54 %	52 %	62 %	62 %
Hommes	52 %	51 %	52 %	52 %
Femmes	48 %	49 %	48 %	48 %
Moins de 21 ans à 24 ans	11 %	10 %	11 %	10 %
De 25 à 34 ans	22 %	22 %	23 %	22 %
De 35 à 44 ans	19 %	18 %	23 %	23 %
De 45 à 54 ans	24 %	24 %	23 %	24 %
55 ans et plus	24 %	25 %	20 %	21 %
Scolarité primaire	9 %	10 %	7 %	7 %
Sec. I à sec. IV	50 %	51 %	38 %	38 %
Sec. V	19 %	19 %	19 %	20 %
Collégial et universitaire	6 %	6 %	12 %	12 %
Inconnue	16 %	14 %	24 %	23 %
Solidarité sociale (avec contraintes sévères)	46 %	48 %	38 %	38 %
Taux d'assistance sociale (18-64 ans, 2008)	6,6 %	4,8 %	7,3 %	5,2 %

Le nombre de prestataires adultes de l'aide de dernier recours a enregistré un recul au cours de la dernière année. La région enregistrait une variation annuelle négative (▼7,3 %) nettement plus marquée que l'ensemble du Québec (▼2,2 %). L'aide de dernier recours regroupe le Programme d'aide sociale et le Programme de solidarité sociale. À noter que certaines personnes bénéficiant de l'un de ces deux programmes peuvent parallèlement être en emploi et différentes formules d'intégration sont offertes.

1.5.1 Programme d'aide sociale

Les prestataires d'aide sociale faisant l'objet de la présente sont ceux du programme Aide sociale, soit les personnes sans contraintes ou avec contraintes temporaires à l'emploi. La proportion des prestataires selon le sexe est demeurée stable. Celle des prestataires âgés de 55 ans et plus, même si similaire à celle de l'ensemble du Québec, était plus élevée en région. La variation annuelle du groupe âgé de 35 à 44 ans (▼15 %) et de celui des 45 à 54 ans (▼13 %) était plus prononcée que celle du groupe des 55 ans et plus (▼6 %).

En région, 61 % des prestataires détenaient un niveau de scolarité moindre qu'un 5e secondaire comparativement à 45 % pour l'ensemble du Québec. Entre 2010 et 2011, la baisse de prestataires a davantage été observée chez les prestataires détenant un diplôme d'études collégiales (▼20 %) et universitaires (▼15 %). Toutefois, ces taux représentaient une infime proportion de l'ensemble des prestataires. La baisse des prestataires détenant les trois autres niveaux de scolarité a été semblable (▼9 %, ▼8 % et ▼10%).

Une proportion de 53 % des prestataires cumulait 10 ans et plus de présence à l'aide sociale (ensemble du Québec, 42 %) et de ceux-ci, 70 % détenaient moins d'un 5e secondaire. La proportion de prestataires ayant 10 ans de présence consécutive s'élevait à 24 % (ensemble du Québec, 18 %).

On observait une diminution du nombre de personnes ayant recours à une nouvelle demande dans le cadre de ce programme. Les données administratives indiquaient une variation annuelle à la baisse de nouvelles demandes entre 2010 et 2011 (environ ▼30 %).

1.6 Perspectives d'emploi 2011-2015 en Abitibi-Témiscamingue

1.6.1 Demande

Près de 12 700 emplois seront disponibles en région d'ici 2015 :

- 2 700 devront être pourvus pour répondre à la création d'emplois; et
- 10 000 afin de remplacer les départs à la retraite.

1.6.2 Par industrie

Le taux de croissance annuel moyen (TCAM) de la région en ce qui a trait à la création d'emplois se situe à 0,8 %, ce qui équivaut à approximativement 2 700 emplois/5 ans. Certains secteurs d'activité connaîtront une croissance supérieure à celle de l'ensemble des secteurs, notamment les secteurs de l'extraction minière, de la construction et des services professionnels, soit 2 % et plus.

Des difficultés accrues de recrutement se posent, notamment dans les secteurs de la construction et du transport où la proportion des travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans et plus (50 %) dépasse largement la moyenne régionale qui se situe à 41 %. La croissance du secteur de la construction est limitée par le manque de compétences et le peu de finissantes et de finissants dans les métiers provenant de ce secteur[xxii]. Les opportunités et le développement qu'apportera le Plan Nord aux entreprises régionales occasionneront également des besoins additionnels de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité.

1.6.3 PAR PROFESSION

Les professions offrant des perspectives favorables se retrouveront dans plusieurs genres de compétence, soit affaires, finance et administration, santé, sciences sociales et enseignement ainsi que métiers, transport et machinerie et elles nécessiteront majoritairement des niveaux de compétence professionnel et technique[xxiii].

Pour ce qui est de la création d'emplois, ceux nécessitant un niveau de compétence professionnel démontrent un taux de croissance plus élevé (0,9 %) que le taux moyen (0,8 %), celui des emplois de niveau technique est équivalent (0,8 %), alors que les emplois ne nécessitant aucune exigence scolaire indiquent un taux de croissance inférieur (0,4 %) à la moyenne.

Quant aux remplacements, les besoins se feront sentir particulièrement aux emplois de niveau de compétence en gestion ainsi que professionnel et technique (53 %), soit une main-d'œuvre plus scolarisée et 47 % des emplois seront associés à des besoins de main-d'œuvre moins scolarisée.

Les niveaux de compétence intermédiaire et élémentaire habituellement exigés pour une profession n'excluent pas la nécessité d'une formation de base adéquate. Selon l'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements de l'Abitibi-Témiscamingue 2010, les compétences de base font partie des exigences de 63,6 % des établissements. Sans oublier que le fait d'avoir une formation de base inadéquate est souvent associé au fait d'être sans emploi[xxiv].

1.7 OFFRE

Selon les grands indicateurs des perspectives d'Emploi-Québec, d'ici 2015[xxv], le taux de chômage continuera de fléchir. Le taux de chômage témiscabitibien a déjà glissé sous la barre des 8 %, alors qu'il était prévu que cette situation ne se produise qu'en 2014.

Le taux de chômage oscillait autour de 9 ou 10 % au cours de la dernière décennie. Cette baisse constitue l'un des signes du dynamisme du marché du travail et des grands besoins de remplacement de la main-d'œuvre vieillissante[xxvi].

Les réalités démographiques exercent une pression tangible sur le marché du travail quant à la disponibilité de la main-d'œuvre. L'indice de remplacement de la main-d'œuvre de l'Institut de la statistique du Québec annonce déjà un déséquilibre en région. Le nombre d'arrivées sur le marché du travail des 20-29 ans est inférieur aux départs prévus des 55-64 ans. Pour certaines autres régions du Québec, le déséquilibre est inverse.

1.8 Adéquation entre l'offre et la demande

Selon les prévisions[xxvii] dans l'ensemble du Québec, plus de la moitié (54 %) des emplois à pourvoir sur la période 2011-2015 le seront par des jeunes de moins de 25 ans qui ne sont pas encore sur le marché du travail. Les personnes nouvellement immigrantes occuperont quant à elles 16 % des emplois vacants. Les chercheuses et chercheurs d'emploi composeront 7 % de l'offre. La hausse du taux d'activité des différents groupes d'âge contribuera à hauteur de 22 %. Il est téméraire d'appliquer à la région les hypothèses que sous-tendent ces prévisions. Cependant, cette représentation de l'offre pour l'ensemble du Québec indique clairement les bassins de main-d'œuvre à cibler. Nous pouvons néanmoins émettre une certitude : la région devra faire preuve de créativité, de volonté, d'adaptation et de concertation afin de tirer son épingle du jeu.

1.9 Défis et enjeux du marché du travail

1.9.1 Enjeu : Incertitude quant à l'évolution de l'économie mondiale et son impact sur le marché du travail régional en 2012

La croissance de l'emploi a été relativement modeste pour l'ensemble du Québec en 2011. L'année s'est soldée par un léger gain d'emploi de 1 %[xxviii]. Malgré le contexte favorable du marché du travail de la région en 2011 et la croissance de l'emploi de 4,4 %, l'incertitude concernant l'évolution de l'économie mondiale et les impacts possibles sur les secteurs d'activité doivent demeurer une préoccupation au cours de la prochaine année.

Cette instabilité nous incite à être attentifs aux différents signaux tels que le ralentissement dans les investissements et la création d'emplois, les éventuelles mises à pied, les fermetures ou les décisions de délocalisation, particulièrement dans le secteur de la fabrication.

Réaliser une veille active

Face à cette incertitude, Emploi-Québec devra prévoir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et déployer des mesures préventives auprès des chômeuses et des chômeurs et des personnes à risque de perdre leur emploi ainsi que des entreprises en difficulté. En collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT), Emploi-Québec accentuera la veille de la situation du marché du travail régional et de l'évolution de ses bassins de clientèle et continuera d'apporter les ajustements nécessaires à son offre de service.

Soutenir la relance de l'emploi

En plus d'être vigilante, Emploi-Québec devra s'assurer que les entreprises qui ont été confrontées à un ralentissement de leurs activités au cours des dernières années et qui sont maintenant en processus de relance de leurs activités puissent être accompagnées dans la reprise de l'emploi, notamment en ce qui a trait à l'amélioration des compétences de certaines travailleuses et de certains travailleurs et également par un appui additionnel en matière de gestion des ressources humaines.

Agir sur le développement de l'emploi

Il est important que la région demeure stratégique pour déceler les opportunités afin de développer l'emploi. La capacité des entreprises à créer des emplois est fortement influencée par leur capacité à innover et à développer des marchés. Elle réside également dans l'accès à une main-d'œuvre qualifiée. L'absence d'une main-d'œuvre disponible en région dans une profession peut entraîner de lourdes conséquences et avoir des impacts sur le maintien ou la création d'emplois en région. L'appel à la sous-traitance et la perte de contrats sont des conséquences largement identifiées par les secteurs de la fabrication, minier et de la construction.

L'accès à une main-d'œuvre qualifiée doit maintenant être envisagé à l'extrarégional. Qui plus est, de nombreuses personnes ont identifié l'Abitibi-Témiscamingue comme région où elles aimeraient travailler. Que ce soit en provenance de l'international où en provenance de nombreuses régions du Québec, l'Abitibi-Témiscamingue doit être plus performante pour apparier ces différentes candidatures aux nombreux besoins régionaux. L'établissement réel de ces personnes est un défi de taille. De plus en plus de personnes travaillent en Abitibi-Témiscamingue, même si elles n'y résident pas. Elles sont souvent louées pour effectuer du travail régulier, faute de main-d'œuvre disponible. Ces nouvelles pratiques de recrutement, antérieurement réalisées par des entreprises encore plus éloignées géographiquement des centres urbains, ont été introduites en réaction au manque chronique de main-d'œuvre dans certaines professions.

La capacité des institutions de formation à recruter des étudiantes et des étudiants étrangers ou tout simplement de l'extérieur de la région permettra de compléter les cohortes de formation présentement compromises, faute d'étudiantes et d'étudiants. Ce recrutement d'étudiantes et d'étudiants doit particulièrement être assuré dans les professions à risque d'inadéquation.

Renforcer l'entrepreneuriat

Une manière importante de développer l'emploi repose aussi sur le dynamisme de notre entrepreneuriat régional. Le gouvernement du Québec a déposé sa nouvelle stratégie et invite à la mobilisation pour intégrer la culture et les valeurs entrepreneuriales. Emploi-Québec accompagnera donc davantage les jeunes et microentreprises (moins de 5 employés), alors que leur taux de survie est nettement inférieur aux entreprises de 5 employés et plus[xxix] qui veulent développer leur gestion des ressources humaines ou les compétences de la promotrice et du promoteur ou encore réaliser une planification stratégique.

1.9.2 Enjeu : Contexte de mutations profondes du marché du travail et difficultés accrues de recrutement de la part des entreprises coexistant avec un chômage et un sous-emploi chez certains groupes de personnes, dans certains secteurs d'activité économique et territoires dévitalisés

Les effets du vieillissement de la population et la décroissance de la population en âge de travailler se font déjà sentir. La contraction du taux de chômage met en évidence la rareté grandissante de la main-d'œuvre. Des secteurs d'activité sont en effervescence en région et des projets d'investissement se concrétisent, ce qui influence la demande de main-d'œuvre.

La concurrence est de plus en plus vive entre les secteurs d'activité en ce qui a trait à la main-d'œuvre. L'adaptation extraordinaire des pratiques de gestion des ressources humaines, notamment sur le plan salarial, conditions de travail et substitution de la main-d'œuvre locale par une main-d'œuvre louée ou sous-contractée, témoigne de cette problématique de rareté de main-d'oeuvre. Le marché du travail est en constante évolution et les changements s'y produisent rapidement.

Plusieurs défis s'annoncent pour les partenaires du marché du travail. Afin de maintenir et d'améliorer son niveau de vie, la région devra compenser la réduction prévue du bassin de main-d'œuvre, notamment par une hausse du taux d'emploi régional et une croissance de la productivité. Notre capacité à travailler en complémentarité et notre souplesse pour adapter et moduler nos stratégies seront déterminantes afin de réaliser l'ensemble de ces défis.

Diffuser l'information sur le marché du travail

L'information sur le marché du travail guide les stratégies et les choix d'intervention régionaux et territoriaux des acteurs socioéconomiques. La mise en commun et la diffusion cohérente par Emploi-Québec de l'information sur le marché du travail sont des facteurs importants pour faciliter l'ajustement du marché du travail[xxx]. Emploi-Québec met, entre autres, à la disposition de l'ensemble de la population deux services en ligne, soit le Placement en ligne et l'IMT en ligne. Le milieu se doit de s'approprier et d'utiliser ces services.

Le recours aux services d'information sur le marché du travail et de placement pour le choix professionnel, l'insertion rapide en emploi et l'aide au recrutement sont indispensables aux services publics d'emploi. Toutefois, un meilleur appariement entre les offres d'emploi, les chercheuses et chercheurs d'emploi et une information sur le marché du travail mieux connue et davantage utilisée est une clé essentielle à une meilleure adéquation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Selon les prévisions, plus de la moitié (54 %) des emplois à pourvoir sur la période 2011-2015 le seront par des jeunes de moins de 25 ans qui ne sont pas encore sur le marché du travail. Il devient donc primordial de faire connaître les opportunités et les besoins de main-d'oeuvre régionaux aux jeunes, aux professionnelles et professionnels en orientation et aux organismes qui les accompagnent dans leur choix professionnel.

Attirer la nouvelle main-d'œuvre jeune

Considérant que plus de la moitié des besoins en main-d'œuvre seront comblés par les jeunes, il est essentiel d'avoir une stratégie structurée pour intéresser également la main-d'œuvre qui étudie à l'extérieur aux emplois offerts dans notre région, notamment en leur offrant des possibilités de stage. En effet, la main-d'œuvre qualifiée et disponible au Québec doit être déployée efficacement dans toutes les régions (surqualification des personnes en emploi dans certaines régions centrales du Québec).

Favoriser une participation plus active de la population en âge de travailler

Toujours selon les prévisions, une proportion de 7 % des chercheuses et des chercheurs intègrera le marché du travail et la hausse du taux d'activité des différents groupes d'âge contribuera, à hauteur de 22 %, à combler la demande de main-d'œuvre sur la période 2011-2015.

Prestataires de l'assurance-emploi

Les prestataires de l'assurance-emploi constituent une main-d'œuvre attirante pour les employeuses et employeurs en raison de leur récente expérience de travail. Lorsque les compétences sont transférables dans d'autres secteurs d'activité, le prestataire retourne rapidement sur le marché du travail. L'âge, les capacités physiques et la mobilité intrarégionale pour certaines personnes demeurent cependant un frein à occuper un autre emploi.

Actuellement, cette clientèle n'effectue pas une grande pression sur les services d'Emploi-Québec. Cependant, elle pourrait requérir, dans certaines situations, un soutien à l'actualisation des méthodes de recherche d'emploi, à la réorientation ou à la mise à niveau de ses compétences. La baisse du nombre de prestataires démontre un marché du travail dynamique. Toutefois, cette baisse a des limites compte tenu du nombre de travailleuses et de travailleurs saisonniers qui sont à l'emploi d'entreprises ayant des réalités opérationnelles saisonnières[xxxi]. Emploi-Québec devra être proactive et faire preuve d'une plus grande préoccupation afin de susciter une plus grande participation de cette clientèle.

Prestataires d'aide sociale

Certaines personnes ont profité de l'amélioration du marché du travail et une diminution considérable de prestataires s'observe en région. Les employeuses et employeurs tendent la perche davantage dans un contexte de rareté et une partie des prestataires a réussi à intégrer le marché du travail. Les personnes faiblement scolarisées semblent avoir une plus grande difficulté à sortir de la dépendance du soutien de l'État. Elles sont plus vulnérables à l'inactivité, situation qui risque de perdurer considérant les perspectives d'emploi plus favorables dans les niveaux de compétence professionnel et technique.

La composition de ce bassin de clientèle et ses besoins diffèrent des années antérieures. La participation au marché du travail des prestataires est souvent moins favorable puisque bon nombre d'entre eux ont peu d'expérience sur le marché du travail, qui plus est n'est pas récente. La mise en mouvement et la valorisation du travail sont des conditions gagnantes qui facilitent l'intégration. Des préalables (formation de base, estime de soi, etc.) sont souvent nécessaires avant l'intégration en emploi d'une personne plus éloignée du marché du travail. Un accompagnement soutenu de la travailleuse, du travailleur et de l'entreprise est l'un des éléments clés à l'intégration et au maintien en emploi[xxxii].

Comme il est important que cette main-d'œuvre contribue davantage au marché de l'emploi, cela nécessitera des ajustements et une adaptation de l'offre de service. Considérant que le bassin s'est beaucoup amenuisé au cours des dernières années, la baisse risque d'être plus modérée et les résultats se remarqueront probablement à moyen et long terme.

Le taux d'emploi de certaines personnes en région est inférieur à celui de l'ensemble de la population en âge de travailler.

Personnes sous-représentées

Personnes sous-représentées[2]	Taux d'emploi[xxxiii]	
	Abitibi-Témiscamingue	Québec
Membres des Premiers peuples (2006)	41,9 %	51,3 %
Personnes immigrantes (2006) [xxxiv]	42,0 %	59,3 %
Personnes âgées de 55 ans et plus	27,5 %	29,6 %

Membres des Premiers peuples

Les membres des Premiers peuples vivant en Abitibi-Témiscamingue regroupent environ 6 300 personnes, majoritairement des Algonquines et Algonquins. En 2007, selon les données du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, les Premières Nations de l'Abitibi-Témiscamingue totalisaient 4 % de la population régionale et 9 % de la population autochtone québécoise. Entre 1997 et 2007, la population des Premières Nations de la région a connu une hausse de 24 %, ce qui est contraire à ce que vit la population non autochtone. Une jeune population qui, malgré un retard dans le domaine de la formation, sait faire preuve de persévérance et de réussite[xxxv]. Les moins de 15 ans composent le tiers de cette population, alors que cette part n'est que de 18 % chez les non-autochtones[xxxvi]. La proportion d'autochtones résidant dans une communauté est de 55,7 % et de 44,3 % hors réserve[xxxvii]. Pour l'ensemble du Québec, la proportion diffère, soit 70,2 % dans une communauté et 29,8 % hors réserve[xxxviii]. Des efforts nettement plus importants doivent être consentis afin que cette population contribue pleinement au marché du travail et améliore ses conditions de vie.

[2] Ce tableau ne se veut pas exclusif. D'autres personnes sont également sous-représentées sur le marché du travail et font l'objet de stratégies gouvernementales spécifiques.

La volonté des membres des Premiers peuples d'améliorer leurs conditions de vie et la situation de leur communauté en matière de développement économique, de création d'emplois et d'intégration au marché du travail est une réalité. Emploi-Québec souhaiterait établir un rapprochement avec les ressources pour ce qui est de la formation et de l'emploi. De plus, améliorer la connaissance du portrait et des réalités des communautés accroîtrait notre confiance mutuelle et assurerait une continuité et une réussite des partenariats dans l'avenir. Documenter les initiatives ayant eu du succès permettrait certainement d'accentuer notre capacité de travailler ensemble à la réalisation de projets concrets.

Personnes immigrantes

En 2006, les personnes immigrantes représentaient 1 % de la population régionale. La plupart des personnes immigrantes de la région sont âgées de 45 à 64 ans. En Abitibi-Témiscamingue, elles détiennent, dans une proportion de 69 %, un certificat, un diplôme ou un grade, ce qui est un taux plus important que celui prévalant parmi la population non immigrante (65 %). Même si elles possèdent une plus grande scolarité que la population née au pays, les personnes immigrantes d'ici affichent un taux de chômage supérieur à celui de la population non immigrante[xxxix].

Travailleuses et travailleurs expérimentés

La population régionale âgée de 55 à 64 ans comptait 14 300 personnes en 2001, alors qu'elle se chiffrait à plus de 20 000 en 2010. L'atteinte d'une hausse du taux d'activité pour répondre aux besoins d'ici 2015 est tributaire en bonne partie au maintien en emploi des personnes âgées de 55 ans et plus. Les changements sont déjà amorcés, leur présence sur le marché du travail s'est accrue au cours des dernières années. Encourager les travailleuses et travailleurs expérimentés à poursuivre leur vie active permettra notamment la possibilité de mentorat et le transfert d'expertise auprès des jeunes. Les entreprises devront tenir compte des réalités des travailleuses et des travailleurs et proposer des incitatifs et des aménagements organisationnels assurant la rétention de cette main-d'œuvre et le retour de certains.

Certaines personnes faisant partie de ces clientèles sous-représentées font toujours l'objet de discrimination et de préjugés de la part du marché du travail. Des interventions sont à faire pour valoriser ces clientèles, leurs compétences et surtout la richesse de leur diversité. L'accompagnement dans l'adaptation des pratiques en gestion des ressources humaines est une stratégie à privilégier afin de favoriser une participation plus active de la population en âge de travailler.

Les partenaires reconnaissent que l'emploi est la première solution pour assurer la sécurité économique et l'inclusion sociale des personnes. Par ailleurs, les travailleuses et travailleurs ont également une responsabilité quant à leur mobilisation et leur intégration socioprofessionnelle au marché du travail.

Attirer de la nouvelle main-d'œuvre immigrante

Sachant que les personnes nouvellement immigrantes occuperont 16 % des emplois à pourvoir, le défi des entreprises de la région sera d'aller chercher une proportion significative du nombre de personnes qui migrent annuellement au Québec, soit plus de 50 000 par année. Des milliers de personnes se sont inscrites de l'étranger sur le site de Placement en ligne et ont identifié l'Abitibi-Témiscamingue comme lieu d'emploi. Les contacts doivent se faire avant leur établissement en milieu urbain. La grille de sélection du Québec accorde d'ailleurs quelques points supplémentaires pour des personnes étrangères qui veulent s'installer dans les régions du Québec.

Une autre opportunité consiste à attirer en région les personnes immigrantes qui sont déjà établies dans la grande région de Montréal. Un partenariat régional fort et une volonté réelle des entreprises d'enrichir leur diversité et de pourvoir des emplois sont des conditions essentielles de réussite.

Favoriser une meilleure adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail

Le défi de l'adéquation est non seulement quantitatif, mais également qualitatif, soit l'accès aux compétences requises par le marché du travail. L'un des principaux défis que le Québec aura à relever dans les prochaines années sera de former suffisamment de main-d'œuvre pour répondre aux besoins du marché du travail. Or, certaines réalités défavorisent cette adéquation en région, telles que l'absence de plusieurs programmes de formation, le peu de mobilité de la main-d'œuvre, tant pour l'emploi que pour les formations, la faible utilisation des mécanismes de reconnaissance des compétences et des acquis et d'autres stratégies d'apprentissage en milieu de travail, le décrochage scolaire, l'investissement encore timide des entreprises en formation de base et en formation continue, etc.

L'ensemble des partenaires du marché du travail doit combiner ses efforts pour qualifier la main-d'oeuvre et l'adapter au marché du travail. Les milieux institutionnel et gouvernemental, les comités sectoriels, les partenaires syndicaux et les entreprises doivent assurer un rôle de premier plan dans l'acquisition et le développement des compétences.

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements

La capacité de notre économie régionale à produire des biens et des services à partir des ressources disponibles continue d'être déterminante dans la croissance, la prospérité et le niveau de vie des gens habitant notre région. Plusieurs facteurs influencent cette capacité, dont la qualité de nos créneaux, le passage à des activités à plus forte valeur ajoutée, l'introduction de nouvelles technologies, la réorganisation du travail, etc.

Les innovations organisationnelles, la disponibilité et l'accès à une main-d'œuvre qualifiée, la qualité du management et des équipes de travail, la préparation de la relève, etc. sont également des déterminants importants de la productivité. Toutefois, plusieurs entreprises ne paraissent pas suffisamment sensibles au rôle stratégique que peut jouer l'adoption de meilleures pratiques de gestion des ressources humaines sur leur productivité.

Pour observer des gains dans la productivité, il est essentiel que les entreprises réduisent le temps pour le recrutement, stabilisent leur personnel, réduisent l'absentéisme, augmentent la mobilité interne et la reconnaissance des compétences de leur main-d'œuvre et accueillent une main-d'œuvre plus diversifiée.

Les employeuses et employeurs doivent compenser la rareté de main-d'œuvre par des façons de faire plus efficaces et investir pour moderniser leurs moyens de production. Ces investissements dans le capital physique doivent être accompagnés d'investissements dans le capital humain, notamment dans le développement des compétences. « La qualité du capital humain et l'innovation étant fondées sur le savoir et la compétence, rehausser le niveau d'éducation des Québécois et investir dans la formation en entreprise permettraient d'améliorer la productivité. »[xi]

Il n'est plus suffisant pour les entreprises d'investir dans des activités liées au recrutement. Il faut rendre plus attractifs certains emplois et planifier une mobilité interne pour des postes clés qui permettrait de libérer des postes d'entrée nécessitant généralement moins de scolarité et qui pourraient ainsi être offerts à des personnes actuellement absentes du marché du travail. Cette démarche devant s'accompagner d'un plan pour le développement des compétences.

Les entreprises doivent aussi développer des pratiques en ressources humaines plus adaptées pour accueillir cette main-d'œuvre, telles que la flexibilité des horaires de travail, la gestion de la diversité, la mixité des équipes, l'allègement et l'aménagement des tâches et surtout le développement de leurs compétences. En plus de ce nouveau regard sur l'embauche, les entreprises devront intéresser leurs travailleuses et travailleurs expérimentés à demeurer plus longtemps à l'emploi, cette catégorie de main-d'œuvre étant souvent très qualifiée. En plus de pallier les besoins de recrutement, cette rétention des travailleuses et des travailleurs plus âgés devra favoriser un transfert de compétences vers les nouvelles recrues. Une bonne gestion des équipes, notamment intergénérationnelles, constituera un atout dans les pratiques gagnantes d'attraction et de rétention, tant pour les jeunes travailleuses et travailleurs que pour celles et ceux expérimentés.

La capacité de notre région à amener les personnes disponibles à l'emploi, même si parfois moins scolarisées, à contribuer au marché du travail et à répondre à des besoins de main-d'œuvre des entreprises sera un déterminant pour la productivité de notre économie régionale.

Investir davantage dans les compétences de la main-d'œuvre en emploi

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, la prospérité de la région repose également sur le développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi. Les retards du Québec en matière de productivité ainsi qu'une diminution des investissements en formation, en particulier par les petites entreprises et pour les travailleuses et travailleurs moins qualifiés, constituent un frein à la prospérité de notre économie.

Le marché du travail régional actuellement très attractif, principalement en raison de la croissance du secteur minier, amène certains jeunes à quitter le réseau scolaire pour un emploi bien rémunéré. Ces jeunes non scolarisés pourraient devenir vulnérables dans un contexte de ralentissement minier. La possibilité de compléter leur formation de base, soit en alternance ou en complémentarité avec leur emploi, est essentielle. L'obtention d'un premier diplôme ou d'une qualification de niveaux secondaire ou professionnel est un objectif à atteindre pour que leurs perspectives d'emploi soient raisonnablement positives à court et à long terme[xli]. En plus de faire preuve de savoir-être, la main-d'œuvre doit maintenir à jour ses compétences, car elles deviennent rapidement désuètes dans un marché du travail très compétitif.

Malgré que des efforts considérables aient été consentis pour favoriser le développement des compétences de la main-d'œuvre et l'instauration d'une culture de formation dans les milieux de travail, des défis importants sont encore à nos portes. Ces défis exigent une mobilisation plus grande des partenaires socioéconomiques et gouvernementaux à l'égard du développement du capital humain.

Assurer une plus grande mobilité de notre main-d'œuvre

Une mobilité interrégionale, interprovinciale et internationale de la main-d'œuvre est de plus en plus souvent observée. Les programmes et politiques tels que le Plan Nord invitent les citoyennes et citoyens et la main-d'œuvre à davantage de mobilité. Des travailleuses et des travailleurs du Nouveau-Brunswick sont à l'emploi d'une entreprise minière au Nord, des personnes sont sollicitées partout au Québec pour contribuer à la création d'emplois de certaines régions plus prospères telles que la nôtre. La mise en place de gestes novateurs comme des déplacements de DEP en région, du transport collectif, un accès à des logements gratuits pour étudier ou des allocations bonifiées, pourrait entraîner plus de mobilité géographique. La main-d'œuvre libérée dans des secteurs moins productifs doit être redéployée vers des secteurs plus productifs et à forte valeur ajoutée. Cette intervention, nécessaire pour améliorer la prospérité de notre région, doit être accompagnée d'un soutien à cette mobilité intersectorielle. La mobilité professionnelle, quant à elle, doit être encadrée par des mécanismes de reconnaissance des compétences et des acquis ainsi que par de la formation d'appoint.

Rien ne se perd, rien ne se crée, c'est un ensemble d'actions visant à adapter notre offre de main-d'œuvre régionale et à utiliser le plein potentiel de celle-ci qui pourra combler les nombreux besoins.

Le défi de la mobilité de la main-d'œuvre qu'impose le développement du Nord devra aussi être une préoccupation du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue. Le positionnement et le maintien de notre expertise professionnelle, scientifique et technique, notamment pour le développement minier, devront être mis à profit pour la réalisation du Plan Nord.

Prioriser des entreprises afin de maximiser les effets sur le marché du travail

Il est essentiel de se questionner sur les entreprises à desservir en priorité afin d'augmenter notre impact sur l'économie et l'emploi. L'exposition à la concurrence internationale, interprovinciale ou interrégionale, la tendance économique du secteur, la taille de l'entreprise selon le nombre de personnes employées, la récurrence de l'aide accordée, les difficultés de recrutement dans un secteur lié à la rareté d'une main-d'œuvre qualifiée en région et l'appui du milieu devraient guider nos actions.

L'entreprise devra être exposée à la concurrence internationale, interprovinciale ou interrégionale ou appartenir à un secteur qui offre des services spécifiques aux entreprises soumises à cette même concurrence. Comme les investissements sont plus risqués dans certaines entreprises, une priorité sera accordée à celles qui possèdent un plan de relance solide et dynamique.

Les entreprises en croissance sont à privilégier, notamment celles qui ont entre 5 et 200 employées et employés. Les petites entreprises n'ont pas la capacité de concurrencer sur le plan des conditions salariales et des avantages sociaux. Elles doivent donc être encore plus novatrices et se démarquer pour attirer et maintenir leur main-d'œuvre. Les entreprises de taille moyenne (50 à 200 employés) sont moins sujettes à des fermetures et ont des moyens plus limités que les grandes entreprises[xiii] pour avoir un service de ressources humaines performant. Les entreprises de plus grandes tailles devraient être accompagnées vers des fonds nationaux.

La difficulté des entreprises à prendre de l'expansion, faute de main-d'œuvre qualifiée disponible en région, est une situation qui devrait faire l'objet d'une priorisation additionnelle. En effet, cette situation entraîne potentiellement une perte de l'emploi au profit d'entreprises situées à l'extérieur de la région.

La diversification de notre économie demeure une préoccupation et des projets d'entreprises contribuant à cet objectif devraient faire l'objet de priorisation. Les interventions concertées ont davantage d'impact sur l'économie et le marché du travail que les actions isolées. Ainsi, le consensus et les investissements des différents intervenants régionaux et locaux sont déterminants pour établir s'il y a vraiment un appui des partenaires. Dans cet esprit, les entreprises visées par les diverses stratégies gouvernementales ou priorisées par la Commission des partenaires du marché du travail ou le Conseil régional des partenaires du marché du travail sont automatiquement retenues. Il en est de même pour les trois démarches régionales soutenues dans le cadre de la démarche ACCORD : Techno-mines souterraines, Systèmes de construction en bois et Agriculture nordique axée sur la production bovine.

L'approche d'intervention d'Emploi-Québec devra continuer de favoriser le développement de stratégies sectorielles innovantes pour le développement de la main-d'œuvre et aussi s'inscrire dans la volonté gouvernementale décrite dans la nouvelle stratégie pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires.

1.10 Plans, stratégies et politiques gouvernementales

Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue entend rester vigilante et maintenir sa contribution aux priorités gouvernementales et ministérielles visant ses clientèles dans les plans, stratégies et politiques suivants :

- Orientations d'Emploi-Québec à l'égard des services autochtones
- Dispositif de services intégrés aux personnes nouvellement arrivées
- Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015
- Plan de rapprochement en matière de formation professionnelle et technique 2009-2014
- Stratégie québécoise de l'entrepreneuriat
- Plan Nord
- Plan d'action gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec : la diversité, une valeur ajoutée 2008-2013
- Stratégie d'action jeunesse 2009-2014
- Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2008-2013
- Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus
- Stratégie d'intervention renforcée des prestataires
- Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine
- Stratégies gouvernementales de développement durable 2008-2013
- Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation 2010-2013
- Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2011-2016
- Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue

2. Orientations de l'agence Emploi-Québec

En 2012-2013, Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue structurera ses interventions autour des cinq orientations suivantes :

1. **Prévenir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et soutenir la croissance de l'emploi par l'ajustement de l'offre de service**

   Dans un contexte où l'évolution de l'économie mondiale est incertaine et que les informations sur la situation du marché du travail québécois des derniers mois de 2011 étaient préoccupantes, Emploi-Québec devra ajuster son offre de service à toute éventualité.

   Par conséquent, en 2012-2013, Emploi-Québec poursuivra ses interventions afin d'aider les chômeuses et les chômeurs, les personnes à risque de perdre leur emploi, les secteurs d'activité et les entreprises en difficulté. Ses interventions viseront également à soutenir la création d'emplois, en particulier dans les régions les plus vulnérables.

   En collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail, Emploi-Québec accentuera la veille de la situation du marché du travail et de l'évolution de ses bassins de clientèle et continuera d'apporter les ajustements nécessaires à son offre de service.

2. **Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes**

   Bien qu'une grande partie des chômeuses et des chômeurs soient relativement autonomes face à leur intégration au marché du travail, un nombre significatif risque de voir la durée de leur chômage se prolonger en l'absence d'une intervention des services publics d'emploi. Emploi-Québec visera notamment à mettre en œuvre les stratégies adaptées à la solution des problèmes de faible taux d'activité et de sous-emploi qui affectent plus particulièrement certaines clientèles. Une attention particulière sera portée à la mobilisation et à l'accompagnement des clientèles aptes au travail de l'assistance sociale et des prestataires de l'assurance-emploi, à l'attraction, à l'intégration à l'emploi et à la rétention de la main-d'œuvre immigrante ainsi qu'à l'amélioration du taux d'emploi des personnes âgées de 55 ans et plus et des membres des Premiers peuples.

   En raison des difficultés accrues de recrutement, Emploi-Québec sera appelée à jouer un rôle de plus en plus important afin d'aider les entreprises à accueillir une main-d'œuvre plus éloignée du marché du travail ou sous-employée.

3. **Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements**

   Les pressions à la hausse sur les conditions de travail, dont les salaires, occasionnées par la rareté grandissante de la main-d'œuvre, la vigueur de la devise canadienne par rapport au dollar américain et la compétition accrue des pays à faible coût de main-d'œuvre sont autant d'éléments qui solliciteront la capacité des entreprises à s'adapter aux changements. Afin de maintenir et d'améliorer leur compétitivité, les entreprises devront chercher à accroître leur productivité.

Emploi-Québec sera donc appelée à accompagner les entreprises dans leur quête d'une productivité accrue en intervenant sur la dimension liée à sa mission, soit la gestion des ressources humaines. Elle visera ainsi à favoriser la capacité d'adaptation de la main-d'œuvre et des entreprises aux changements en soutenant notamment le développement des compétences, la mobilité de la main-d'œuvre et l'optimisation des pratiques de gestion des ressources humaines.

4. Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière

Afin de poursuivre les efforts de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, le Québec s'est doté d'un second plan en la matière, le Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015 : Le Québec mobilisé contre la pauvreté, coordonné par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Emploi-Québec collaborera avec les partenaires régionaux à l'atteinte des objectifs de ce plan en intervenant notamment auprès des parents prestataires de l'aide sociale dans le cadre de la stratégie Générations.

5. Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec

Emploi-Québec mise sur l'optimisation de ses services et sur la transformation de son modèle d'affaires pour s'adapter à un environnement marqué par des mutations profondes du marché du travail. Le renouvellement du modèle d'affaires s'appuiera sur les forces d'Emploi-Québec, soit la gestion sur une base partenariale, la gestion décentralisée de ses interventions et sa gestion par résultats. Emploi-Québec en Abitibi-Témiscamingue veut donner une valeur ajoutée à ses interventions en travaillant en complémentarité avec l'offre de service de ses partenaires.

Les tableaux illustrés aux points 2.1 et 2.2 présentent les enjeux et les orientations nationaux ainsi que les axes et les stratégies.

De plus, selon le principe de gestion par résultats, les actions qui seront entreprises auront une incidence sur l'atteinte des cibles rattachées à chacun des indicateurs présentés au point 2.3.

2.1 Enjeux, orientations et axes d'intervention

Enjeux	Orientations	Axes
Incertitude quant à l'évolution de l'économie mondiale et impact possible sur le marché du travail québécois en 2012	**Orientation 1** Prévenir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et soutenir la croissance de l'emploi par l'ajustement de l'offre de service	**1.1** Une veille active de l'évolution du marché du travail
		1.2 Les mesures de prévention et d'aide aux chômeuses et aux chômeurs et aux personnes qui risquent de perdre leur emploi
		1.3 Les mesures de prévention et d'aide aux entreprises en difficulté
		1.4 Les mesures de soutien à la relance et à la création d'emplois en région
Contexte de mutations profondes du marché du travail et difficultés accrues de recrutement de la part des entreprises, coexistant avec un chômage et un sous-emploi chez certains groupes de personnes, dans certains secteurs, régions ou milieux dévitalisés	**Orientation 2** Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes	**2.1** La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles éloignées ou sous-représentées sur le plan de l'emploi
		2.2 Le recours aux services d'information sur le marché du travail et de placement pour l'insertion rapide en emploi et l'aide au recrutement
		2.3 L'intervention auprès des personnes prêtes à occuper un emploi qui ont besoin d'une aide ponctuelle
		2.4 L'intervention auprès des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée

STRATÉGIES

1.1.1	En collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue (CRPMTAT), accentuer la veille de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèle et apporter les ajustements nécessaires à l'offre de service.
1.2.1	Rediriger la main-d'œuvre sans emploi vers les professions à risque d'inadéquation.
1.2.2	Soutenir l'accès à la formation, en particulier la formation de base, des travailleuses et des travailleurs en situation de mise à pied temporaire ou à risque de perdre leur emploi.
1.3.1	Soutenir davantage les entreprises pour la relance de l'emploi dans leurs efforts de formation et d'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines.
1.4.1	Déceler les opportunités pour développer l'emploi (innovation, développement de nouveaux marchés, diversification, exportation, entrepreneuriat, etc.) et soutenir les projets créateurs d'emplois.
1.4.2	Soutenir la maximisation des retombées économiques du Plan Nord.

2.1.1	**Cibler** et **repérer** des clientèles et leur offrir un continuum de services leur permettant d'accéder à un emploi.
2.1.2	Accroître nos activités d'**accompagnement** des personnes bénéficiant d'un parcours pour intégrer le marché du travail.
2.2.1	Apparier davantage les offres d'emploi avec les banques de candidatures disponibles.
2.2.2	Exposer systématiquement toutes les clientèles individus et entreprises aux services d'IMT en ligne et de Placement en ligne (PEL).
2.3.1	Inciter les jeunes **diplômés** ou futurs diplômés et les personnes immigrantes à venir s'établir en Abitibi-Témiscamingue afin d'occuper les postes à pourvoir (ex. : Place aux jeunes, stages, emplois d'été, Passerelle, Valorisation Abitibi-Témiscamingue, PEL international).
2.3.2	Finaliser le parcours des individus référés à la mesure de formation pour leur intégration en emploi.
2.4.1	Sensibiliser les entreprises et organismes au potentiel lié à l'emploi d'une main-d'œuvre diversifiée (personnes immigrantes, handicapées et expérimentées, femmes, jeunes et membres des Premiers peuples) et les accompagner dans l'adaptation de leurs pratiques en gestion des ressources humaines.

Enjeux, orientations et axes d'intervention (suite)

Enjeux	Orientations	Axes
(suite) **Contexte de mutations profondes du marché du travail et difficultés accrues de recrutement de la part des entreprises, coexistant avec un chômage et un sous-emploi chez certains groupes de personnes, dans certains secteurs, régions ou milieux dévitalisés**	**Orientation 3** Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements	**3.1** Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre **3.2** Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises **3.3** La mobilité de la main-d'œuvre **3.4** L'approche sectorielle
La prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours, la gestion rigoureuse des programmes d'aide financière et la mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale	**Orientation 4** Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière	**4.1** La contribution au Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale par l'emploi **4.2** La collaboration à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs de la société québécoise dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale
L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux mutations profondes du marché du travail	**Orientation 5** Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec	**5.1** Les pratiques de gestion de ses ressources humaines **5.2** L'apport du partenariat **5.3** La réorganisation de la prestation de services **5.4** La saine gestion des fonds publics

Stratégies régionales 2012-2013 (suite)

Stratégies

3.1.1	Soutenir les entreprises dans la structuration de leurs formations et sur le plan de la mobilité interne de la main-d'œuvre.
3.1.2	Optimiser l'approche intégrée d'Investissement-compétences avec nos partenaires nationaux et sectoriels.
3.1.3	Accompagner, en collaboration avec les comités sectoriels, les entreprises qui veulent **développer** et **reconnaître** les compétences de leur main-d'œuvre (ex. : services automobiles, transformation du bois, mines, transport routier et économie sociale).
3.2.1	Aider les entreprises qui veulent augmenter leur productivité et leur capacité à s'adapter aux changements par l'amélioration de leurs pratiques en gestion des ressources humaines.
3.2.2	Inciter les entreprises à développer une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre et une stratégie de soutien à l'innovation en matière de gestion des ressources humaines.
3.3.1	Bien saisir les défis et les opportunités de notre région en matière de mobilité **interrégionale**, **interprovinciale** et **internationale** de la main-d'œuvre et définir les actions à mettre en œuvre.
3.3.2	Optimiser notre offre de service visant à favoriser davantage la mobilité professionnelle, sectorielle et géographique pour combler nos besoins en main-d'œuvre.
3.4.1	Encourager et soutenir le développement et la consolidation de nos créneaux (ex. : promotion des offres de service).

4.1.1	Poursuivre la mise en œuvre des stratégies d'intervention locales auprès des parents prestataires de l'aide sociale dans le cadre de la stratégie Générations.
4.2.1	Contribuer à la mise en œuvre du Plan d'action pour les priorités partagées en développement social de l'Abitibi-Témiscamingue.

5.1.1	Utiliser de saines pratiques de gestion des ressources humaines telles que la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, l'identification et la préparation de la relève ainsi que le développement de compétences des équipes de travail.
5.1.2	Mobiliser les équipes de travail en communiquant clairement la vision organisationnelle régionale ainsi que les valeurs de notre organisation.
5.2.1	Donner une valeur ajoutée au partenariat en s'assurant d'une **complémentarité**, d'une **cohérence** et d'une **optimisation** de l'intervention pour relever les défis associés aux mutations du marché du travail (national, régional et local).
5.2.2	Participer à la mise en œuvre des pistes d'action de l'adéquation formation-emploi.
5.3.1	Poursuivre les travaux visant à accroître l'efficience et l'efficacité de la prestation de services à la clientèle.
5.4.1	Améliorer la gestion par résultats en s'assurant de mieux définir les résultats à atteindre au début de chaque intervention.

2.3 Cibles de résultats régionales *préliminaires* 2012-2013

Indicateur 2012-2013	Cible régionale 2012-2013
Services d'emploi aux individus	
▪ Nouveaux participants, total	5 900
▪ Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	3 368
▪ Nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale	1 615
▪ Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	757
▪ Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	3 550
▪ Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	(En révision) 1 588
Services d'emploi aux entreprises	
▪ Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	420
▪ Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre (CDRCMO)	135
Services de la solidarité sociale	
Qualité des services	
▪ Délai moyen de traitement des nouvelles demandes à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	10
▪ Proportion de plaintes avec recommandation de modifications	20 %
▪ Pourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	21 %
Aide à la personne	
▪ Sorties totales	1 075

2.4 Cibles de résultats *préliminaires* par centre local d'emploi

Amos	Rouyn-Noranda	Ville-Marie	La Sarre	Val-d'Or	Senneterre	Région 2011-2012
Services d'emploi aux individus						
1 009*	1 524*	673*	956*	1 462*	276*	6 963
576*	870*	384*	545*	835*	158*	3 864
276*	417*	184*	262*	400*	76*	1 696
129*	195*	86*	123*	188*	35*	791
607*	917*	405*	575*	880*	166*	3 892
272*	410*	181*	257*	394*	74*	1 279
Services d'emploi aux entreprises						
72*	108*	48*	68*	104*	20*	420
23*	35*	15*	22*	33*	6*	100
Services de la solidarité sociale						
Qualité des services						
10	10	10	10	10	10	10
20 %	20 %	20 %	20 %	20 %	20 %	25 %
21 %	21 %	21 %	21 %	21 %	21 %	21 %
Aide à la personne						
184*	278*	123*	174*	266*	50*	1 146

* Peut différer de plus ou moins un (1) en raison de l'arrondissement de certaines données.

3. Facteurs de contingence

Il est important de préciser que certains facteurs externes peuvent influencer l'atteinte des résultats prévus dans le présent plan d'action. Dans la mesure où ceux-ci sont connus, il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance d'Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue au moment de la reddition de comptes.

Les cibles du présent plan d'action sont préliminaires et seront revues au plus tard au mois de septembre 2012. Elles pourraient faire l'objet d'ajustements pour tenir compte, entre autres, des résultats effectifs de 2011-2012, des ressources allouées à Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue et des prévisions économiques révisées pour 2012-2013.

4. Ressources allouées

4.1 Ressources humaines

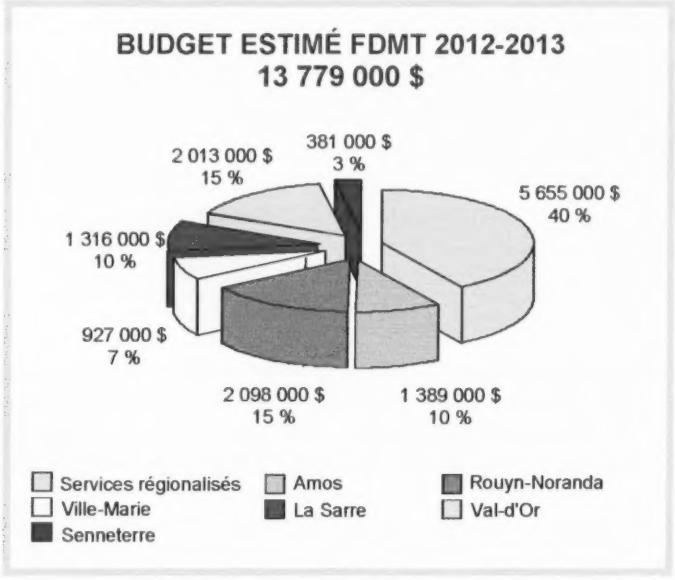
Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue compte six centres locaux d'emploi (CLE) pour offrir ses services aux individus et aux entreprises de son territoire. Le bureau régional, par ses fonctions de développement de l'information sur le marché du travail, de planification, de coordination, de supervision et de contrôle, soutient les centres locaux de la région.

4.2 Budget d'intervention estimé des services publics d'emploi

Le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est composé du Fonds du Québec et du Compte d'assurance-emploi, en concordance avec la contribution disponible de l'entente Canada-Québec relative au marché du travail. En vertu de cette entente, toute somme doit être utilisée pour l'aide aux participantes et aux participants de l'assurance-emploi ou pour les mesures de soutien au Service national de placement et la priorité d'accès aux mesures actives d'emploi doit être donnée aux prestataires actifs de l'assurance-emploi.

Le budget d'intervention du FDMT dont devrait disposer l'Abitibi-Témiscamingue en 2012-2013 est estimé à 13 779 000 $. Il s'agit d'une baisse de quelque 650 000 $ par rapport au budget initial de 2011-2012.[3]

De ce budget, la direction régionale se voit confier la somme de 5 655 000 $ pour l'administration des services régionalisés. La différence de 8 124 000 $ est répartie dans les six centres locaux d'emploi selon le poids relatif de chacun des territoires. Le poids relatif est déterminé en fonction du nombre de prestataires de l'aide de dernier recours, de prestataires de l'assurance-emploi et de travailleuses et travailleurs en emploi. L'estimation présentée a été établie en proportion des poids relatifs de 2011-2012. La répartition officielle sera effectuée lorsque les données de 2012-2013 seront disponibles. À cette somme, s'ajoute un budget provenant du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) de la Commission des partenaires du marché du travail.



[3] Le budget initial exclut les budgets des projets économiques d'envergure (PÉE), du projet Initiative ciblée pour travailleurs âgés (ICTA) ainsi que les budgets spécifiques à la stratégie forestière.

4.3 Budget des services de la solidarité sociale

Les budgets dont devrait disposer la région pour l'aide de dernier recours en 2012-2013 sont estimés à près de 47 millions de dollars. Les budgets énoncés visent les deux programmes d'aide financière de dernier recours, soit le Programme d'aide sociale et le Programme de solidarité sociale. S'ajoutent des budgets spécifiques pour faire de l'intervention auprès des prestataires des programmes d'assistance sociale : le programme Alternative Jeunesse, les programmes d'aide et d'accompagnement social (PAAS-Action) ainsi que le Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement (PSTLC) dans les régions ressources.

Alternative jeunesse est une approche adaptée pour les jeunes de moins de 25 ans qui les encourage à entreprendre une démarche d'intégration socioprofessionnelle en leur offrant une alternative à l'aide financière de dernier recours.

Les programmes d'aide et d'accompagnement social offrent un accompagnement personnalisé aux prestataires des programmes d'assistance sociale qui ne sont pas prêts à intégrer, à court ou à long terme, le marché du travail. Ainsi, des projets particuliers seront offerts par des organismes du milieu, soit pour les préparer à participer à une mesure ou à un programme offert par les services publics d'emploi, soit pour améliorer leur situation et aller de l'avant dans leur cheminement personnel et social.

En vigueur depuis le 1er mai 2003, le Programme de soutien aux travailleurs licenciés collectivement dans les régions ressources permet d'aider financièrement les travailleuses et travailleurs qui ont fait l'objet d'un licenciement collectif afin de leur permettre de demeurer dans la région où ils occupaient un emploi, de conserver leurs actifs (biens, avoir liquide) et de leur éviter de faire appel à l'aide financière de dernier recours.

ANNEXE 1

LISTE DES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

CENTRE LOCAL D'EMPLOI D'AMOS 262, 1re Avenue Est Amos (Québec) J9T 1H3 1 800 567-6507 ou 819 444-5287	**Rose Henri, directrice**
CENTRE LOCAL D'EMPLOI DE LA SARRE 655, 2e Rue Est La Sarre (Québec) J9Z 2Y9 819 339-7901	Solange Alain, directrice
CENTRE LOCAL D'EMPLOI DE ROUYN-NORANDA 189, avenue Murdoch, 1er étage Rouyn-Noranda (Québec) J9X 1E3 1 800 263-9583 ou 819 763-3583	Manon Dickey, directrice
CENTRE LOCAL D'EMPLOI DE SENNETERRE 481, 7e Avenue Ouest, C.P. 818 Senneterre (Québec) J0Y 2M0 1 800 363-2258 ou 819 737-2258	Christine Duchesneau, directrice
CENTRE LOCAL D'EMPLOI DE VAL-D'OR 186, avenue Perreault Val-d'Or (Québec) J9P 2H5 1 877 229-0538 ou 819 354-4842	Christine Duchesneau, directrice
CENTRE LOCAL D'EMPLOI DE VILLE-MARIE 1B, rue Notre-Dame Nord Ville-Marie (Québec) J9V 1W5 1 800 463-3931 ou 819 629-6213	Fanny Tremblay, directrice
DIRECTION RÉGIONALE EMPLOI-QUÉBEC 180, boulevard Rideau, RC 01 Rouyn-Noranda (Québec) J9X 1N9 1 877 253-4001 ou 819 763-3226	**Francis Riou, directeur régional** **Marc Deschesnes, directeur de la planification, du partenariat, de l'information sur le marché du travail et des services aux entreprises** **Rachel Huot, directrice du soutien aux opérations des services d'emploi aux individus et des services de solidarité sociale**

Annexe 2

Conseil régional des partenaires du marché du travail Abitibi-Témiscamingue

Membres représentant la main-d'œuvre	Donald Rheault, vice-président CRPMT et président du Conseil central Abitibi-Témiscamingue Ungava (CSN) Mario Boucher, représentant, Syndicat CSN Tembec Usine Béarn Gilles Chapadeau, conseiller régional, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) Diane F. Raymond, conseillère, Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) Marc Thibodeau, représentant, Syndicat des métallos Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec (FTQ) Sylvain Vachon, président, Fédération de l'Union des producteurs agricoles de l'Abitibi-Témiscamingue
Membres représentant les entreprises	Marcel H. Jolicoeur, président CRPMT et directeur au développement des affaires Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec Genivar Francis Larochelle, directeur des ressources humaines, Produits forestiers Résolu Robert Mailhot, vice-président ressources humaines, Corporation minière Osisko Natacha Martel, propriétaire et graphiste, Impression Plus La Sarre Gilles St-Michel, marchand associé, Canadian Tire Martin Veilleux, directeur développement des affaires, Le Marquis Concept
Autres membres	Daniel Marcotte, vice-président CRPMT et directeur général, Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue (milieu de la formation) Stéphane Audy, directeur général, Technobois (milieu communautaire) Josée Beaulé, directrice, Carrefour Jeunesse-emploi du Témiscamingue (milieu communautaire) Yves Dubé, directeur, Centre de formation professionnelle Lac-Abitibi (milieu de la formation) Johanne Jean, rectrice de l'UQAT (milieu de la formation) Marc Nantel, président, Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (milieu de la formation)
Secrétaire du CRPMT et membre votant	Francis Riou, directeur régional Emploi-Québec
Membres non votants	**Louise Bilodeau**, directrice régionale, MELS **Yves Drolet**, directeur régional, MDEIE **Sylvie Proulx**, directrice régionale, MICC **Denis Moffet**, directeur régional, MAMROT
Observateurs	**Luc Bélisle**, directeur général, Conférence régionale des élus (CRÉ) **Édith Cloutier**, directrice générale, Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or **Normand Mongeau**, directeur du personnel, Agence de la santé et des services sociaux

NOTES DE FIN DE DOCUMENT

i Statistique Canada, Recensement 2011.

ii Institut de la statistique du Québec. Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2006-2056, édition 2009.

iii Institut de la statistique du Québec. Coup d'œil démographique. Janvier 2012. Numéro 13, La migration interrégionale au Québec 2010-2011.

iv Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Tableau de bord de l'Abitibi-Témiscamingue, édition 2011, indicateurs et faits saillants.

v Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Les portraits de la région, version abrégée. Éducation. Janvier 2012.

vi Statistique Canada. Division des comptes des industries. Produit intérieur brut provincial par industrie, CANSIM, tableau 379-0025. Novembre 2010. Compilation Institut de la statistique du Québec : dépenses estimées provisoires.

vii Statistique Canada, Enquête sur les dépenses en immobilisation. Compilation Institut de la statistique du Québec. Direction des statistiques économiques et du développement durable, 2010 : dépenses réelles provisoires; 2011 : perspectives.

viii Emploi-Québec. Direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements de l'Abitibi-Témiscamingue 2010.

ix Ministère du Développement économique, de l'innovation et de l'Exportation. Direction de l'analyse économique. Portrait socioéconomique des régions du Québec, édition 2011.

x Statistique Canada. Enquête sur la population active (EPA). Moyenne annuelle 2011.

xi Institut de la statistique du Québec. Bulletin Flash. Décembre 2011. Revenu personnel, édition 2011.

xii Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), moyenne annuelle 2011.

xiii Emploi-Québec. *Les chiffres clés de l'emploi au Québec*, édition 2011.

xiv Statistique Canada. Enquête sur la population active (EPA). Moyenne annuelle 2007-2011.

xv Emploi-Québec. Lexique. imt.emploiquebec.net.

xvi Emploi-Québec. Lexique. imt.emploiquebec.net.

xvii Emploi-Québec. Tab26_. Portail DGAPESSAIMT. Compilation PAR 2012-2013.

xviii Emploi-Québec. Direction d'analyse et information sur le marché du travail (DAIMT). Portrait de la saisonnalité sur le marché du travail au Québec. Rédigé par Mamadi Diané, stagiaire de l'Université de Sherbrooke. Septembre 2010.

xix Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue. Direction de la planification, du partenariat, de l'information sur le marché du travail et des services aux entreprises. Portrait PAE 2006-2010. Août 2011.

xx Emploi-Québec. Direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Portrait PAE. Août 2011.

xxi Emploi-Québec. ODES données novembre 2011.

xxii Service Canada. Perspectives sectorielles 2011-2013, Abitibi-Témiscamingue.

xxiii Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue. Perspectives par professions 2011-2015.

xxiv Gagnon, André. Évaluation des besoins des adultes en regard de la formation de base, du développement personnel, de la santé et de l'insertion sociale et professionnelle. Rapport d'un projet de recherche présenté au Groupe de recherche et d'initiatives dans le cadre de la lutte à la pauvreté à Rouyn-Noranda. LARESCO. Mai 2007.

xxv Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue, Perspectives sectorielles 2010-2014.

xxvi Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue, Perspectives sectorielles 2010-2014.

xxvii Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Direction générale adjointe de la planification et du marché du travail. 9 novembre 2011.

NOTES DE FIN DE DOCUMENT (SUITE)

[xxviii] Emploi-Québec. Direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements de l'Abitibi-Témiscamingue 2010.

[xxix] Ministère du Développement économique, de l'innovation et de l'Exportation. Direction de l'analyse économique. Direction générale des politiques et des sociétés d'État. Mai 2008. *Taux de survie des nouvelles entreprises au Québec. Édition 2008,* 8 p.

[xxx] CETECH. *Les pénuries et les raretés de main-d'œuvre au Québec.* 2011.

[xxxi] Emploi-Québec. Direction régionale Abitibi-Témiscamingue et centres locaux d'emploi. Focus group. Février 2012.

[xxxii] Emploi-Québec. Direction régionale Abitibi-Témiscamingue et centres locaux d'emploi. Focus group. Février 2012.

[xxxiii] Statistique Canada. Recensement 2006. Statistique Canada. Enquête sur la population active (EPA). 2010.

[xxxiv] L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Les portraits de la région. L'immigration.* Mai 2009.

[xxxv] L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Les portraits de la région. Les Premières nations.* Avril 2009.

[xxxvi] L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Les portraits de la région. Les Premières nations.* Avril 2009.

[xxxvii] L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Les portraits de la région. Les Premières nations.* Avril 2009.

[xxxviii] Ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada. Section des statistiques sur les Premières Nations et le Nord. Direction de la recherche stratégique et de l'analyse. Direction générale des politiques stratégique et recherche. *Population indienne inscrite selon le sexe et la résidence 2007.* 2008.

[xxxix] L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Les portraits de la région. L'immigration.* Mai 2009.

[xl] Mouvement Desjardins Études économiques. 2011. Pour un avenir meilleur au Québec. Les enjeux à relever et les opportunités à saisir : identification, priorisation et choix des leviers. *Le défi de la prospérité durable.* 7 p.

[xli] Emploi-Québec. Direction générale adjointe de la planification, du marché du travail et de la conformité. Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail. Éléments de réflexion en matière d'adéquation formation-emploi. Décembre 2010.

[xlii] Emploi-Québec. Direction de la planification, du développement des stratégies et de l'information de gestion. 2011. Document PowerPoint intitulé *Outil d'aide à la prise de décision sur les entreprises à aider en priorité par les services spécialisés aux entreprises.*